Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)

de 21 de mayo de 2015*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 92/85/CEE — Medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia — Artículo 11, puntos 2 y 4 — Funcionaria que se acoge a una excedencia por interés particular al objeto de comenzar a trabajar por cuenta ajena — Denegación de una prestación de maternidad por no acreditar, como trabajadora por cuenta ajena, el período mínimo de cotización que da derecho a ciertas prestaciones sociales»

En el asunto C-65/14,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el tribunal du travail de Nivelles (Bélgica), mediante resolución de 20 de diciembre de 2013, recibida en el Tribunal de Justicia el 10 de febrero de 2014, en el procedimiento entre

Charlotte Rosselle

e

Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI),

Union nationale des mutualités libres (UNM),

en el que participa:

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. L. Bay Larsen, Presidente de Sala, y la Sra. K. Jürimäe, los Sres. J. Malenovský y M. Safjan (Ponente) y la Sra. A. Prechal, Jueces;

Abogado General: Sra. E. Sharpston;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de la Sra. Rosselle, por la Sra. L. Markey, avocate;

— en nombre de la Union nationale des mutualités libres, por la Sra. A. Mollu;

* Lengua de procedimiento: francés.

— en nombre del Gobierno belga, por las Sras. M. Jacobs y C. Pochet, en calidad de agentes;

— en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. D. Martin, en calidad de agente;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 18 de diciembre de 2014;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 348, p. 1), y de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204, p. 23).

2 Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio entre la Sra. Rosselle y el Institut national d'assurance maladie-invalidité (Instituto Nacional del Seguro de Enfermedad y de Invalidez) (INAMI) y la Union nationale des mutualités libres (Unión Nacional de Mutuas Autónomas) (UNM) relativo a la denegación de una prestación de maternidad por no haber cubierto el período mínimo de cotización exigido por el Derecho nacional.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 89/391/CEE

3 La Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183, p. 1), establece lo siguiente en su artículo 2, apartado 1:

«La presente Directiva se aplicará a todos los sectores de actividades, públicas o privadas (actividades industriales, agrícolas, comerciales, administrativas, de servicios, educativas, culturales, de ocio, etc.).»

4 El artículo 3, letra a), de esta Directiva dispone que:

«A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

a) trabajador: cualquier persona empleada por un empresario, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices, con exclusión de los trabajadores al servicio del hogar familiar».

5 El artículo 16, apartado 1, de dicha Directiva establece lo siguiente:

«A propuesta de la Comisión basada en el artículo 118 A del Tratado, el Consejo adoptará directivas específicas relativas, entre otras cosas, a los ámbitos que se mencionan en el Anexo.»

Directiva 92/85

6 Los considerandos noveno y decimoséptimo de la Directiva 92/85 exponen que:

«Considerando que la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, no debe desfavorecer a las mujeres en el mercado de trabajo y no debe atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres;

[...]

Considerando, por otra parte, que las disposiciones relativas al permiso de maternidad no tendrían asimismo efecto útil si no estuvieran acompañadas del mantenimiento de los derechos relacionados con el contrato de trabajo y del mantenimiento de una remuneración y/o del beneficio de una prestación adecuada».

7 El artículo 1, apartados 1 y 2, de esta Directiva establece:

«1. El objeto de la presente Directiva, que es la décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva [89/391], es la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

2. Las disposiciones de la Directiva [89/391], exceptuando el apartado 2 de su artículo 2, son de plena aplicación a la totalidad del ámbito a que se refiere el apartado 1, sin perjuicio de disposiciones más rigurosas y/o específicas estipuladas en la presente Directiva.»

8 El artículo 2 de dicha Directiva enuncia las siguientes definiciones:

«A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

a) *trabajadora embarazada*: cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales;

b) *trabajadora que ha dado a luz*: cualquier trabajador[a] que haya dado a luz en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales;

c) *trabajadora en período de lactancia*: cualquier trabajadora en período de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales.»

9 El artículo 8 de la misma Directiva, titulado «Permiso de maternidad», establece:

«1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El permiso de maternidad que establece el apartado 1 deberá incluir un permiso de maternidad obligatorio de como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.»

10 El artículo 11 de la Directiva 92/85, que lleva por título «Derechos inherentes al contrato de trabajo», dispone:

«Como garantía para las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

[...]

2) En el caso citado en el artículo 8, deberán garantizarse:

a) los derechos inherentes al contrato de trabajo de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, distintos de los indicados en la siguiente letra b);

b) el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2.

3) La prestación contemplada en la letra b) del punto 2 se considerará adecuada cuando garantice unos ingresos equivalentes, como mínimo, a los que recibiría la trabajadora en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud, dentro de un posible límite máximo determinado por las legislaciones nacionales.

4) Los Estados miembros tendrán la facultad de someter el derecho a la remuneración o a la prestación contemplada en el punto 1 y en la letra b) del punto 2 a la condición de que la trabajadora de que se trate cumpla los requisitos que contemplen las legislaciones nacionales para obtener el derecho a tales ventajas.

Entre dichos requisitos no se podrán contemplar en ningún caso períodos de trabajo previo superiores a doce meses inmediatamente anteriores a la fecha prevista para el parto.»

Derecho belga

11 La Ley relativa al seguro obligatorio de asistencia sanitaria y de prestaciones sociales, armonizada el 14 de julio de 1994 (loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée du 14 juillet 1994; *Moniteur belge* de 27 de agosto de 1994, p. 21524), en la versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Ley de 14 de julio de 1994»), establece en su artículo 86, apartado 1:

«Serán beneficiarios del derecho a las prestaciones por incapacidad laboral, tal como se definen en el título IV, capítulo III, de la presente ley armonizada y según los requisitos que ésta establece, en condición de titulares:

1° a) los trabajadores sujetos al seguro obligatorio de prestaciones sociales, en virtud de la Ley de 27 de junio de 1969 por la que se modifica el Decreto-ley de 28 de diciembre de 1944 relativo a la seguridad social de los trabajadores, incluidos los trabajadores que disfruten ya de una prestación (debido a la extinción irregular del contrato de trabajo, a la decisión unilateral de rescisión del contrato de trabajo de los delegados de personal, a la decisión unilateral de rescisión del contrato de trabajo de los delegados sindicales o a la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo), durante el período cubierto por esa prestación;

b) las trabajadoras a las que se alude *supra* durante el período de descanso al que se refiere el artículo 32, párrafo primero, punto 4;

c) los trabajadores que se encuentren en una de las situaciones a las que se refiere el artículo 32, párrafo primero, puntos 3 y 5;

[...]

2º los trabajadores que, durante un período de incapacidad laboral (o de protección de la maternidad), tal como se define en la presente ley armonizada, pierdan la condición de titular a la que se refiere el punto 1;

3º cuando expire el período de seguro extendido al que hace referencia el artículo 32, párrafo primero, punto 6, los trabajadores que hayan ostentado la condición a la que se refiere el punto 1, siempre que ya no puedan trabajar (o se hayan encontrado en un período de protección de la maternidad a más tardar el primer día hábil siguiente a la expiración del período de seguro extendido).»

12 El artículo 112 de la Ley de 14 de julio de 1994 dispone:

«Serán beneficiarios del derecho a la prestación de maternidad, tal como se define en el título V, capítulo III, de la presente ley armonizada y según los requisitos que ésta establece, los titulares a los que se refiere el artículo 86, apartado 1.»

13 El artículo 116 de dicha Ley dispone:

«Para obtener el derecho a las prestaciones del título V, los titulares a los que se refiere el artículo 112 deberán cumplir los requisitos enumerados en los artículos 128 a 132.

Mediante Real Decreto, y tras dictamen del Comité de gestion du Service des indemnités [Comité de Gestión del Servicio de Prestaciones Sociales], podrá dispensarse a las categorías de titulares que se determine de los requisitos relativos al período mínimo de cotización del artículo 128 o bien podrán adaptarse dichos requisitos.»

14 El artículo 128 de la misma Ley está redactado en los siguientes términos:

«1. Para obtener el derecho a las prestaciones previstas en el título IV, los titulares a los que se refiere el artículo 86, apartado 1, deberán acreditar un período mínimo de cotización en las siguientes condiciones:

1º haber totalizado, durante el período de seis meses previo a la fecha de la obtención del derecho, el número de días de trabajo que por Real Decreto se determine. Los días de inactividad profesional asimilables a jornadas de trabajo efectivo serán definidos por Real Decreto. El Real Decreto definirá igualmente lo que se entiende por "jornada de trabajo";

2º proporcionar la prueba, en las condiciones establecidas por Real Decreto, de que se han abonado efectivamente las cotizaciones para las prestaciones sociales respecto a ese mismo período; dichas cotizaciones deberán alcanzar un importe mínimo fijado por Real Decreto o deberán completarse con cotizaciones personales, en las condiciones que se establezcan por Real Decreto.

2. Mediante Real Decreto, se determinarán las condiciones en las cuales se suprimirá o disminuirá el período mínimo de cotización.

[...]»

15 El Real Decreto de 3 de julio de 1996 sobre la ejecución de la Ley relativa al seguro obligatorio de asistencia sanitaria y prestaciones sociales, armonizada el 14 de julio de 1994 (arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994; *Moniteur belge* de 31 de julio de 1996, p. 20285), en la versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Real Decreto de 3 de julio de 1996»), dispone en su artículo 203:

«A efectos de la aplicación del artículo 128, apartado 1, de la Ley [de 14 de julio de 1994], los titulares deberán totalizar, en un período de seis meses, como mínimo ciento veinte días de trabajo [...]».

16 El artículo 205, apartado 1, punto 6, de este Real Decreto establece:

«Quedarán dispensados del período mínimo de cotización a efectos del derecho a la prestación por incapacidad laboral:

[...]

6º toda persona que, en el período de treinta días a partir de la fecha en la cual entre en vigor su dimisión voluntaria como funcionario, adquiera la condición de titular en el sentido del artículo 86, apartado 1, punto 1, letras a) o c), de la Ley [de 14 de julio de 1994], siempre y cuando haya prestado servicios durante un período ininterrumpido mínimo de seis meses como funcionario. Si dicha persona ha estado empleada con esa condición durante un período inferior a seis meses, ese espacio de tiempo se asimilará a un período, que se tomará en consideración para el cálculo del período mínimo de cotización previsto en el artículo 128 de la Ley [de 14 de julio de 1994].»

17 Los artículos 203 y 205 del Real Decreto de 3 de julio de 1996 forman parte del título III, capítulo III, secciones 1 y 2, de dicha norma.

18 La Ley de 20 de julio de 1991 relativa a disposiciones sociales y de otro orden (Loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses; *Moniteur belge* de 1 de agosto de 1991, p. 16951), en la versión aplicable al litigio principal, dispone en su artículo 7, apartado 1:

«El presente capítulo se aplicará a toda persona:

— cuya relación laboral en un servicio público o en cualquier otro organismo de Derecho público se extinga por decisión unilateral de la autoridad o por anulación, revocación, derogación o falta de renovación del acto de nombramiento,

— y que, en virtud de dicha relación laboral, no esté sujeta a las disposiciones de la Ley de 27 de junio de 1969 por la que se modifica el Decreto-ley de 28 de diciembre de 1944 relativo a la seguridad social de los trabajadores por cuenta ajena, en lo referente al régimen de empleo y desempleo y a las prestaciones sociales del seguro obligatorio de enfermedad e invalidez.»

19 El artículo 10, apartado 1, de esta Ley dispone lo siguiente:

«El empresario ingresará a la Oficina Nacional de Seguridad Social o a la Oficina Nacional de Seguridad Social de las administraciones provinciales y municipales en favor de los beneficiarios del presente capítulo:

1º las cotizaciones debidas por el empresario y el trabajador para el período que corresponda al número de jornadas de trabajo que la persona despedida debe acreditar normalmente habida cuenta de la categoría de edad a la que pertenezca para poder acceder a las prestaciones por desempleo en virtud de la normativa en materia de desempleo;

2º las cotizaciones debidas por el empresario y el trabajador, calculadas sobre un período de seis meses, para que el interesado pueda ser admitido en el régimen del seguro obligatorio de enfermedad e invalidez, en lo que a las prestaciones sociales se refiere, y del seguro de maternidad.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

20 En septiembre de 2003, la Sra. Rosselle fue contratada para trabajar como profesora en Ternat (Bélgica) y, en septiembre de 2008, fue nombrada funcionaria por la Comunidad Flamenca.

21 La Sra. Rosselle obtuvo una excedencia por interés particular al objeto de impartir clases en la Comunidad Francesa, en el marco de clases de inmersión lingüística, a partir del 1 de septiembre de 2009, en condición de trabajadora por cuenta ajena.

22 La Sra. Rosselle ejerció esta actividad hasta el 11 de enero de 2010, fecha en la que comenzó su permiso de maternidad. Dio a luz el 2 de febrero de 2010.

23 La Sra. Rosselle solicitó a la UNM, entidad a la que estaba afiliada, que le abonara la prestación de maternidad a partir del 11 de enero de 2010.

24 Por resolución de 23 de febrero de 2010, la UNM desestimó la solicitud aduciendo que la Sra. Rosselle había cambiado de estatuto laboral el 1 de septiembre de 2009 y había pasado a ser trabajadora por cuenta ajena tras haber sido funcionaria. Según la normativa belga, para poder obtener una prestación de maternidad, es preciso haber cotizado durante un período mínimo de seis meses, requisito que la Sra. Rosselle no cumplía como trabajadora por cuenta ajena.

25 La Sra. Rosselle interpuso un recurso contra esa resolución ante el tribunal du travail de Nivelles (Tribunal de lo Social de Nivelles) amparándose en particular en la Directiva 92/85.

26 El tribunal remitente subraya que la normativa belga dispone que, en el supuesto de que un funcionario dimita o sea separado del servicio, podrá otorgarse una dispensa del período mínimo de cotización a efectos de percibir ciertas prestaciones sociales. En cambio, no existe tal dispensa en el caso de que el funcionario esté en situación de excedencia por interés particular, en especial en cuanto a la prestación asociada al permiso de maternidad.

27 En esas circunstancias, el tribunal du travail de Nivelles decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Vulnera el título III, capítulo III, secciones 1 y 2, del Real Decreto de 3 de julio de 1996 la Directiva 92/85 y la Directiva 2006/54 al no prever una dispensa del período mínimo de cotización para el funcionario en excedencia por interés particular que se encuentra en permiso de maternidad, mientras que sí se prevé para el funcionario dimisionario y el funcionario separado del servicio?»

Sobre la cuestión prejudicial

28 Mediante su cuestión prejudicial, el tribunal remitente pide sustancialmente que se dilucide si las Directivas 92/85 y 2006/54 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a que un Estado miembro pueda denegar a una trabajadora una prestación de maternidad por el hecho de que, en su condición de funcionaria que ha obtenido una excedencia por interés particular con el fin de ejercer como trabajadora por cuenta ajena, no haya cubierto, en el marco de esa actividad por cuenta ajena,

el período mínimo de cotización exigido por el Derecho nacional para poder acceder a dicha prestación de maternidad a pesar de haber trabajado más de doce meses inmediatamente antes de la fecha prevista para el parto.

Sobre la Directiva 92/85

29 De conformidad con el artículo 8, apartado 1, de la Directiva 92/85, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para garantizar que las trabajadoras disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes o después del parto, con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales.

30 Según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, el derecho al permiso de maternidad reconocido a favor de las trabajadoras embarazadas debe considerarse un medio de protección del Derecho social que reviste particular importancia. El legislador de la Unión Europea entendió que las modificaciones sustanciales en las condiciones existenciales de las interesadas durante el período limitado de al menos catorce semanas que precede y sigue al parto constituyen un motivo legítimo para suspender el ejercicio de su actividad profesional, sin que ni las autoridades públicas ni los empresarios puedan cuestionar en modo alguno la legitimidad de dicho motivo (sentencias Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, apartado 49; Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, apartado 48, y D., C-167/12, EU:C:2014:169, apartado 32).

31 Del artículo 11, punto 2, letra b), de la Directiva 92/85 se desprende que, como garantía para las trabajadoras del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en ese artículo, se establece que, en el caso del permiso de maternidad, deberá garantizarse el mantenimiento de una remuneración o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras.

32 A este respecto, el artículo 11, punto 4, de la Directiva 92/85 precisa que los Estados miembros tendrán la facultad de someter el derecho a la remuneración o a la prestación de maternidad contemplada en la letra b) del punto 2 a la condición de que la trabajadora de que se trate cumpla los requisitos que establezcan las legislaciones nacionales para obtener el derecho a tales ventajas, entre los que no se podrán contemplar en ningún caso períodos de trabajo previo superiores a los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha prevista para el parto.

33 En el caso de autos, se infiere de la resolución de remisión que, en virtud de la normativa nacional controvertida en el litigio principal, para obtener el derecho a una prestación de maternidad, la trabajadora de que se trate deberá haber cubierto un período mínimo de cotización, lo que supone, en particular, haber totalizado, durante el período de seis meses anterior a la fecha de adquisición del derecho a la prestación, un mínimo de 120 días de trabajo.

34 Sin embargo, esta normativa no prevé una dispensa del período mínimo de cotización para obtener la prestación de maternidad en el supuesto, como el que es objeto del litigio principal, de un funcionario que se halle en excedencia por interés particular al objeto de ejercer una actividad por cuenta ajena, a diferencia del supuesto del funcionario dimisionario o separado del servicio.

35 De este modo, en el litigio principal, entre la fecha en que la Sra. Rosselle pasó a ser trabajadora por cuenta ajena tras haber sido funcionaria y la fecha prevista para el parto, la interesada no había cubierto, en condición de trabajadora por cuenta ajena, el período mínimo de cotización de seis meses exigido por la normativa belga. De ahí que, pese a haber trabajado ininterrumpidamente como profesora durante varios años antes de su permiso de maternidad, se la privara de toda prestación de maternidad.

36 Procede, en consecuencia, comprobar si el artículo 11, punto 4, párrafo segundo, de la Directiva 92/85 se opone a que un Estado miembro pueda imponer un nuevo período mínimo de cotización de seis meses cuando un funcionario, como la Sra. Rosselle, haya obtenido una excedencia al objeto de ocupar un puesto asalariado, a pesar de haber trabajado más de doce meses inmediatamente antes de la fecha prevista para el parto.

37 Con carácter preliminar, debe recordarse que, a tenor de su artículo 1, apartados 1 y 2, la Directiva 92/85 es la décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391 y que las disposiciones de esta última Directiva, exceptuando el apartado 2 de su artículo 2, son de plena aplicación a la totalidad del ámbito a que se refiere el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 92/85. Ahora bien, en virtud del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 89/391, ésta se aplica a todos los sectores de actividades, privadas o públicas. En su artículo 3, letra a), esta misma Directiva define al «trabajador» como cualquier persona empleada por un empresario, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices, con exclusión de los trabajadores al servicio del hogar familiar.

38 En cuanto al enunciado del artículo 11, punto 4, párrafo segundo, de la Directiva 92/85, debe apuntarse que se refiere a «períodos de trabajo previo», en plural, en varias de las versiones lingüísticas de esta disposición. Ése es el caso, en concreto, de las versiones en español («períodos de trabajo previo»), inglés («periods of previous employment»), francés («périodes de travail préalable»), italiano («periodi di lavoro preliminare») o portugués («períodos de trabalho»).

39 Otras versiones lingüísticas, en particular, las versiones en danés, alemán o neerlandés, no excluyen la existencia de varios períodos de trabajo previo.

40 Por otra parte, ni el artículo 11, punto 4, párrafo segundo, de la Directiva 92/85 ni ninguna otra disposición de esta Directiva establecen requisitos en cuanto al carácter de esos períodos de trabajo.

41 En estas circunstancias, no cabe referir exclusivamente los «períodos de trabajo previo» que menciona el artículo 11, punto 4, párrafo segundo, de la Directiva 92/85 al puesto de trabajo que se ocupaba antes de la fecha prevista para el parto. Debe entenderse que esos períodos de trabajo se refieren a los diversos puestos de trabajo sucesivos que haya ocupado la trabajadora de la que se trate antes de esa fecha, incluso para diferentes empresarios y con estatutos laborales distintos. La única obligación que impone esta disposición es que la persona de que se trate haya tenido uno o varios empleos durante el período exigido por el Derecho nacional para que se genere el derecho a la prestación de maternidad, en aplicación de la referida Directiva.

42 Por lo tanto, del enunciado del artículo 11, punto 4, párrafo segundo, de la Directiva 92/85 se desprende que un Estado miembro no puede imponer un nuevo período de seis meses anterior al nacimiento del derecho a una prestación de maternidad por el mero hecho de que la trabajadora de que se trate haya cambiado de estatuto laboral o de empleo.

43 Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para interpretar una disposición del Derecho de la Unión, no sólo debe tenerse en cuenta su tenor literal, sino también su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte (sentencias Merck, 292/82, EU:C:1983:335, apartado 12; TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, apartado 44, y Utopia, C-40/14, EU:C:2014:2389, apartado 27).

44 En este sentido, hay que recordar que el objetivo de la Directiva 92/85, que fue adoptada con base en el artículo 118 A del Tratado CEE, al que corresponde el artículo 153 TFUE, es promover la mejora de la seguridad y la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (sentencias Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, apartado 27; Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, apartado 58, y D., C-167/12, EU:C:2014:169, apartado 29).

45 En este contexto, y tal como se infiere del decimoséptimo considerando de la Directiva 92/85, a fin de evitar el riesgo de que las disposiciones relativas al permiso de maternidad queden sin efecto útil si no se acompañan del mantenimiento de los derechos relacionados con el contrato de trabajo, el legislador de la Unión ha establecido, en el artículo 11, punto 2, letra b), de la Directiva 92/85, que debe garantizarse el mantenimiento de una remuneración o el beneficio de una prestación adecuada para las trabajadoras a las que se aplica la Directiva en el caso del permiso de maternidad a que se refiere el artículo 8 de dicha Directiva (véase, en este sentido, la sentencia Boyle y otros, C-411/96, EU:C:1998:506, apartado 30).

46 Pues bien, exigir un período mínimo de cotización distinto con ocasión de cada cambio de estatuto laboral o de puesto de trabajo equivaldría a cuestionar la protección mínima establecida en el artículo 11, punto 2, de la Directiva 92/85 cuando la trabajadora de que se trate no haya cubierto el período mínimo de cotización de seis meses en su nuevo empleo a pesar de haber realizado períodos de trabajo superiores a los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha prevista para el parto.

47 Por último, el Gobierno belga sostiene que la normativa nacional controvertida en el litigio principal no impone a la trabajadora de que se trate mantener el mismo empleo durante los seis meses que preceden al parto, sino que haya estado trabajando, al menos durante seis meses, en uno o varios puestos de trabajo que le confieran derechos en el marco de la seguridad social de los trabajadores por cuenta ajena. Añade que un empleo desempeñado en el marco del servicio público no generará el pago de cotizaciones a la seguridad social de los trabajadores por cuenta ajena.

48 A este respecto, baste recordar que, en el supuesto de que la trabajadora de que se trate haya cambiado de empleo y haya pasado a ser trabajadora por cuenta ajena después de ser funcionaria durante el período al que se refiere el artículo 11, punto 4, párrafo segundo, de la Directiva 92/85, corresponde a cada Estado miembro garantizar la coordinación de los diversos organismos que hayan de intervenir en el abono de la prestación de maternidad.

49 En estas circunstancias, procede declarar que, en aplicación del artículo 11, punto 4, párrafo segundo, de la Directiva 92/85, un Estado miembro no puede denegar a una trabajadora una prestación de maternidad por el hecho de que, en su condición de funcionaria que ha obtenido una excedencia por interés particular con el fin de ejercer una actividad como trabajadora por cuenta ajena, ésta no haya cubierto, en el marco de esa actividad por cuenta ajena, el período mínimo de cotización exigido por el Derecho nacional para poder acceder a dicha prestación de maternidad a pesar de haber trabajado más de doce meses inmediatamente antes de la fecha prevista para el parto.

Sobre la Directiva 2006/54

50 En vista de la respuesta dada a la cuestión prejudicial sobre la base de la Directiva 92/85, no procede responder a dicha cuestión en relación con la Directiva 2006/54.

51 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el artículo 11, punto 4, párrafo segundo, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que un Estado miembro deniegue a una trabajadora una prestación de maternidad por el hecho de que, en su condición de funcionaria que ha obtenido una excedencia por interés particular con el fin de ejercer una actividad como trabajadora por cuenta ajena, ésta no haya cubierto, en el marco de esa actividad por cuenta ajena, el período mínimo de cotización exigido por el Derecho nacional para poder acceder a dicha prestación de maternidad a pesar de haber trabajado más de doce meses inmediatamente antes de la fecha prevista para el parto.

Costas

52 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

El artículo 11, punto 4, párrafo segundo, de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), debe interpretarse en el sentido de que se opone a que un Estado miembro deniegue a una trabajadora una prestación de maternidad por el hecho de que, en su condición de funcionaria que ha obtenido una excedencia por interés particular con el fin de ejercer una actividad como trabajadora por cuenta ajena, ésta no haya efectuado, en el marco de esa actividad por cuenta ajena, el período mínimo de cotización exigido por el Derecho nacional para poder acceder a dicha prestación de maternidad a pesar de haber trabajado más de doce meses inmediatamente antes de la fecha prevista para el parto.

Firmas